

Aktenzeichen: 3 AZR 205/84

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 31. Juli 1984

- 3 AZR 205/84 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 6. Oktober 1983

- 2 Ca 373/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. Februar 1984

- 2 Sa 1444/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Aufklärung über Anspruch auf Übergangsgeld

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht; BAT § 62

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 205/84

2 Sa 1444/83 Köln

Verkündet am
31. Juli 1984

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 1984 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Arntzen für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. Februar 1984 - 2 Sa 1444/83 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war vom Februar 1956 bis zu ihrer Versetzung in den Ruhestand am 31. Januar 1982 bei der Beklagten als Lohnbuchhalterin nach VergGr. VII Fallgruppe 1 a BAT beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtete sich aufgrund vertraglicher Vereinbarung nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 in seiner jeweiligen Fassung. In ihrem Kündigungsschreiben vom 22. Juni 1981 beantragte die Klägerin Gesamtversorgung "lt. Versorgungstarifvertrag - G vom 6.3.1967". Seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt sie Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Zusatzversorgungskasse in einer Gesamthöhe von 993,-- DM. Übergangsgeld zahlte die Beklagte nicht, da ihr die Regelung im Bundes-Angestelltentarifvertrag unbekannt war. Sie leistete erst Zahlungen auf einen Antrag eines Arbeitskollegen der Klägerin, der sich aus der Tagespresse in-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-3-

formiert hatte. Seither zahlte die Beklagte Übergangsgeld, soweit entsprechende Forderungen noch nicht verfallen waren. Als die Klägerin Ende 1982 die Zahlung von Übergangsgeld beantragte, berief die Beklagte sich auf den Ablauf tariflicher Verfallfristen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, daß die Beklagte auch ihr Übergangsgeld zahlen müsse. Sie hat vorgetragen, die Beklagte hätte sie über die Bezugsmöglichkeit von Übergangsgeld belehren müssen. Andere Arbeitnehmer habe sie auch aufgeklärt. Im übrigen sei sie auf Bitten der Beklagten einen Monat über die Altersgrenze hinaus im Dienst verblieben. Wäre sie zeitgerecht ausgeschieden, hätte sie einen höheren Rentenanspruch erlangt. Es entspreche der Billigkeit, wenn die Beklagte dafür das Übergangsgeld zahle. Dieses könne nur sie berechnen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an sie Übergangsgeld nach dem BAT für die Monate Februar bis Mai 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, bis zum Jahre 1974 hätten sich die Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer nach einem für Eisenbahnen geltenden Tarifvertrag gerichtet. Deshalb habe sie von der Regelung des Übergangsgeldes im Bundes-Angestelltentarifvertrag zunächst nichts gewußt. Selbst ihr Personalchef habe die Ausschlußfrist versäumt und dadurch einen Schaden von 16.000,-- DM erlitten. Soweit die Ansprüche ihrer Arbeitnehmer noch nicht verfallen ge-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

wesen seien, habe sie zur Antragstellung aufgefordert und Übergangsgeld gezahlt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich deren Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

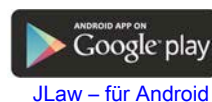
Die Revision ist nicht begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist richtig. Soweit die Klägerin einen Anspruch auf Übergangsgeld hatte, ist dieser infolge Ablaufs der tariflichen Ausschlußfrist erloschen.

I. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin einen Anspruch auf Übergangsgeld erworben. Nach § 62 BAT vom 23. Februar 1961 i.d.F. des 29. Änderungstarifvertrages vom 29. November 1972 erhält ein vollbeschäftigter Angestellter bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Übergangsgeld, wenn er am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet hat und in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin richtet sich nach den Bestimmungen des BAT in seiner jeweiligen Fassung. Die Klägerin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

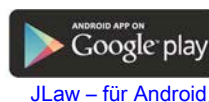


ist nach knapp 26-jähriger Beschäftigung als angestellte Lohnbuchhalterin bei der Beklagten wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschieden.

II. Der Anspruch der Klägerin auf Übergangsgeld ist jedoch erloschen. Nach § 70 Abs. 1 BAT i.d.F. des 45. Änderungstarifvertrages vom 31. Oktober 1979 verfallen alle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

1. Als die Klägerin Ende 1982 bzw. im Jahre 1983 den Anspruch auf Übergangsgeld erstmals erhob, war die Verfallfrist bereits abgelaufen. Der Anspruch auf Übergangsgeld entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird in gleichen Monatsbeträgen am 15. eines jeden Folgemonats fällig (BAG 40, 355 = AP Nr. 8 zu § 42 SchwbG, zu III 3 der Gründe). Selbst wenn der Klägerin vier Monatsraten zustanden, waren diese im Dezember 1982 verfallen, als die Klägerin erstmals Übergangsgeld verlangte.

Die Klägerin irrt, wenn sie die Auffassung vertritt, der Ablauf der Verfallfrist sei gehemmt gewesen, weil sie ihren Anspruch auf Übergangsgeld nicht gekannt habe. Nach dem Wortlaut und dem Zweck der Tarifbestimmung des § 70 BAT über den Verfall von Rechten läuft die Ausschußfrist unabhängig davon, ob die Parteien von erwachsenen Rechten Kenntnis haben (vgl. BAG Urteil vom 16. November 1965 - 1 AZR 160/65 - AP Nr. 30 zu § 4 TVG Ausschußfristen, zu 2 der Gründe; Urteil vom 8. März 1976 - 5



AZR 361/75 - AP Nr. 4 zu § 496 ZPO, zu 4 b der Gründe; vom 16. August 1983 - 3 AZR 206/82 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Etwas anderes kann dann gelten, wenn eine Partei über den Sachverhalt im unklaren ist, aus dem die Ansprüche herrühren (BAG 26, 130, 132, 137 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Akkordkolonne, zu I der Gründe; Urteil vom 26. Mai 1981 - 3 AZR 269/78 - AP Nr. 71 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu I 2 a der Gründe). Darauf kann sich die Klägerin aber nicht berufen, weil ihr alle für die Entstehung und Fälligkeit ihres Anspruchs maßgeblichen Umstände bekannt waren.

2. Die Klägerin kann den Wirkungen der tariflichen Verfallfrist auch nicht mit dem Einwand der Arglist begegnen. Dieser Einwand ist dann begründet, wenn der Schuldner vergangene oder gegenwärtige Pflichten und Obliegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat und hieraus zu seinen Gunsten Rechte gegen den Gläubiger ableiten will. Eine solche Pflichtverletzung der Beklagten ist jedoch nicht gegeben.

a) Die Klägerin ist zu Unrecht der Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, sie auf die Bezugsmöglichkeiten des Übergangsgeldes hinzuweisen. Allerdings muß ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder ein solcher der öffentlichen Dienstrecht entsprechend anwendet, seine Arbeitnehmer auf antragsabhängige Rechte aus dem Arbeitsverhältnis hinweisen, wenn ihm dies zumutbar ist. So ist der erkennende Senat in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, daß der Arbeitgeber über bestehende Versorgungsmöglichkeiten richtig, eindeutig und vollständig aufzuklären



-7-

hat (BAG 14, 193, 195 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, zu I der Gründe; BAG Urteil vom 22. November 1963 - 1 AZR 17/63 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, zu 4 der Gründe; Urteil vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu II 2 b der Gründe; Urteil vom 17. April 1984 - 3 AZR 383/81 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Eine entsprechende Aufklärungspflicht besteht jedoch nicht für die Bezugsmöglichkeiten des Übergangsgeldes. Zwischen Altersversorgung und Übergangsgeld bestehen erhebliche Unterschiede.

Der Arbeitgeber muß über die Versorgung im öffentlichen Dienst belehren, weil diese für den Arbeitnehmer regelmäßig in ihrer Tragweite nur schwer zu überblicken ist und Versorgungsansprüche nur unter Mithilfe des Arbeitgebers, etwa bei der Anmeldung zur VBL, realisierbar sind. Hingegen handelt es sich bei dem Anspruch auf Gewährung eines Übergangsgeldes um eine einfache und überschaubare Regelung, soweit es um Voraussetzungen und Tragweite geht. Der Arbeitnehmer kann den Anspruch ohne Hilfe des Arbeitgebers durchsetzen. Insoweit gilt der allgemeine Grundsatz, daß jedermann sich über seine Rechte und Befugnisse Gewißheit verschaffen muß. Dem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, in umfassender Weise die Interessen des Arbeitnehmers zu wahren. Hiervon geht auch die Rechtsprechung des Fünften Senats in einer unveröffentlichten Entscheidung aus, die von der Klägerin angesprochen worden ist (BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 5 AZR 37/83 -).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)

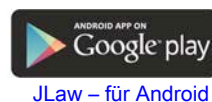


[JLaw – für iOS](#)

Soweit die Klägerin erstmals in der Revisionsinstanz vorträgt, sie habe von der Übergangsgeldregelung nichts gewußt, weil die Beklagte ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne ihre Kenntnis gewechselt habe, kann dieses Vorbringen nicht mehr berücksichtigt werden (§ 561 Abs. 1 ZPO). Insoweit hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis sich aufgrund vertraglicher Vereinbarung nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages richtete. Diese vertragliche Vereinbarung ist auch unabhängig von der Mitgliedschaft der Beklagten in einem Arbeitgeberverband maßgebend.

b) Die Beklagte hat auch nicht unter Mißachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt, weil sie nur einige Arbeitskollegen, nicht aber die Klägerin über die Bezugsmöglichkeit des Übergangsgeldes belehrt hat. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes läge dann vor, wenn die Beklagte aus sachfremden Gründen die Klägerin gegenüber ihren Arbeitskollegen benachteiligt hätte (BAG Urteil vom 19. Juli 1983 - 3 AZR 241/82 - zu II 2 a der Gründe; Urteil vom 19. Juli 1983 - 3 AZR 88/81 - zu V 1 der Gründe, beide Urteile sind zur Veröffentlichung vorgesehen). Das ist jedoch nicht dargetan.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Beklagte nur solche Arbeitnehmer über die Bezugsmöglichkeiten des Übergangsgeldes belehrt hat, deren Ansprüche noch nicht verfallen waren. Diese Feststellung ist mit Revisionsrügen (§ 554 ZPO) nicht angegriffen worden. Der Senat ist daran gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Wenn die Beklagte sich entschlossen hat, bereits



-9-

vor längerer Zeit beendete Arbeitsverhältnisse nicht wieder aufzugreifen und kein Übergangsgeld nachzugewähren, kann dies aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden.

Dr. Dieterich

Schaub

Dr. Peifer

Engel

Arntzen





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)